

秋季闘争の第1次回答で、「創立記念日の土曜日への振替」や資料開示で前進がありました。

一方、今年の春闘で賃金是正を縮小(1500円→500円)した合理的な説明が無い、祝日が増えるのに労働時間短縮に応じないなど不十分です。

5ヶ月を超える年末一時金の実現と、秋季闘争要求の更なる前進回答をめざします。

- ・11月 4日(水)年末一時金闘争第2回団交(回答日)
- ・11月17日(火)秋季闘争第3回団交

【2015年年末一時金要求を提出】

10月20日(火)、2015年年末一時金第1回団交を東京本社で開催しました。JMIU支部は、以下のように主張しました。

①年末一時金として3.2ヶ月を要求します。

年間一時金要求5.6ヶ月と、夏季一時金2.4ヶ月の差分である3.2ヶ月を要求します。

②年間で5ヶ月を超える回答を出していただきたい。

年間この10年間は、年間一時金が4ヶ月を下回る年もありました。年間の一時金が4ヶ月を下回るとローンの返済に支障が出る従業員もいます。「5ヶ月あれば、生活に少し余裕が出る」というのが多くの従業員の実感です。年間で5ヶ月を超える回答を出していただきたい。

③会社の業績は好調を維持している。一時金の回答は思い切った決断をしていただきたい。

会社の業績は好調を維持していると聞いています。従業員の努力に報いるために、会社には思い切った決断をしていただきたい。

併せて、「マイナンバー制度に関する統一要求書」を提出しました。いずれも、回答指定日は11月4日(水)です。

【2015年秋季闘争回答のポイント】

2015年10月13日(火)、東京本社で2015年秋季闘争第2回団交を開催し、会社から「秋季闘争要求」と「秋季闘争にかかわる資料の開示要求」に対する回答がありました。要求内容が多岐にわたっているため、回答内容も膨大です。限られた紙面では全部を掲載できませんので、回答のポイントを紹介します。

会社が受け入れなかった要求に関する回答は、単に「現在、その考えはありません」など

となっていて、なぜ認めないのか理由（回答理由）が述べられていません。また2015年春闘で賃金是正が縮小した理由について、合理的な説明はありません。これら点は会社も説明が足りなかったことを認めました。

以下の日程で団交を開催し、年末一時金闘争と併せて秋季闘争を継続することで合意しました。

- ・ 10月20日（火）年末一時金闘争第1回団交
- ・ 11月 4日（水）年末一時金闘争第2回団交（回答日）
- ・ 11月17日（火）秋季闘争第3回団交

【前進回答】

- ・ 会社創立記念日（2016年12月16日）を12月17日（土）に振り替えます。
- ・ 現在の非管理職の平均賃金（一時金のベース）を開示します。
- ・ 有給休暇の取得状況について部門別実績を開示します。

【次回以降の団交での課題】

多くの回答で回答理由が述べられていません。また、2015年春闘で賃金是正が縮小した理由について、合理的な説明がありませんでした。更に、管理決算書などの情報開示も「会社が検討し、必要に応じて開示します」と拒否しています。また、来年から「山の日」が祝日となりますが、出勤日の削減に応じていません。

したがって、次回以降の団交では、以下の事項の開示を求めます。

①回答理由の開示

「現在のところ、その考えはありません」といった回答が多数ありますが、要求をなぜ認めないのか回答理由が示されていません。回答理由によってはJMIU支部として「こうすれば実現できる」と提案することになるかもしれません。また、「現在のところ、やむを得ない」と判断することもあり得ます。回答理由の開示を求めます。

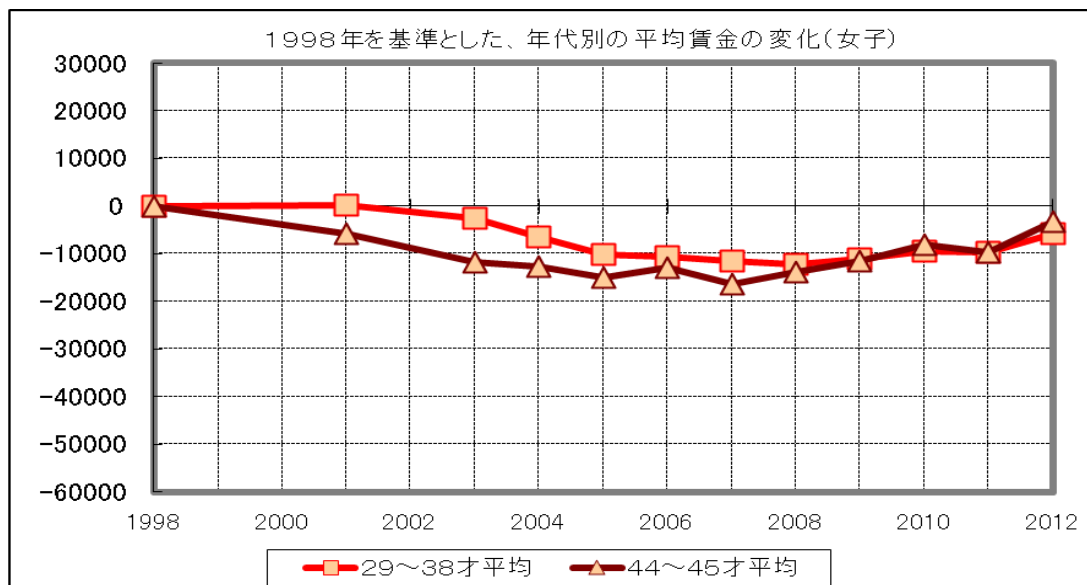
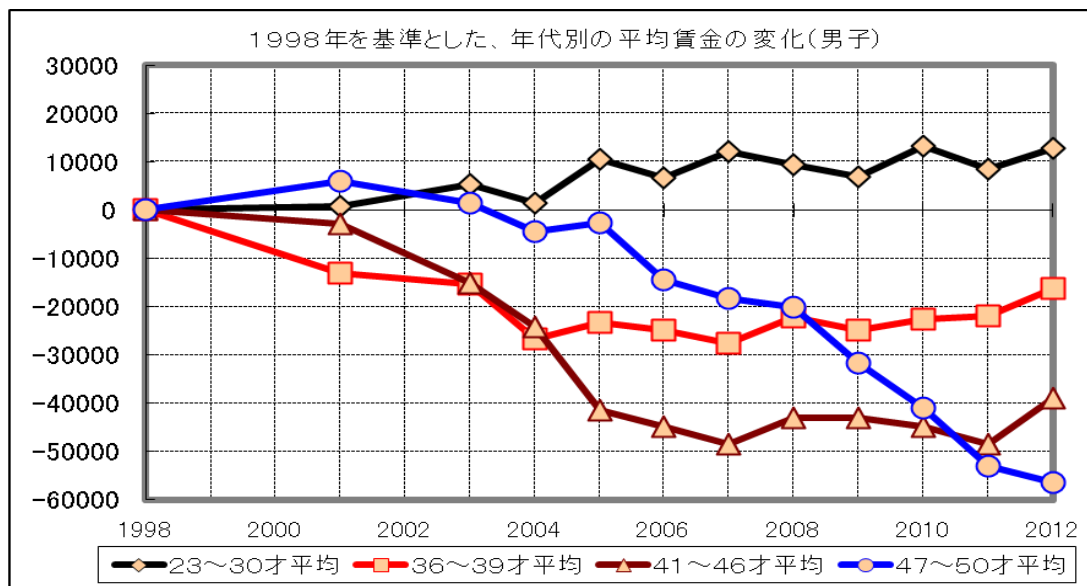
②2015年春闘で賃金是正が縮小した合理的な理由の開示

JMIU支部が実施した賃金調査の結果、年代によって賃金水準が大きく低下していることが判明しました。会社もこれを認めて2010年春闘から一律1000円～1500円の賃金是正を実施しました。しかし、2015年春闘では「25歳～45歳に一律500円」と賃金是正が縮小しています。

<2009年以降の賃金是正の実績>

年度	春闘での昇給	夏季一時金	年末一時金	営業利益（億円）
‘09	1.7%+一律450円=1.9%	***	***	***
‘10	1.7%+(35～45歳に一律1,000円)=1.9%	***	***	***
‘11	1.7%+(35～50歳に一律1,000円)=1.92%	***	***	***
‘12	1.7%+(35～45歳に一律1,500円) (46～50歳に一律1,000円)=1.96%	***	***	***
‘13	1.7%+(35～50歳に一律1,500円)=2.02%	***	***	***
‘14	1.8%+(35～50歳に一律1,500円) (30～34歳に一律500円) =2.13%	***	***	***
‘15	2.4%+(25歳～45歳に一律500円)=2.52%	***		

これまで実施した賃金是正では、賃金水準の低下はまだ回復していないとJMIU支部は推定しています（裏面のグラフを参照してください）。現在の年齢別男女別の平均賃金水準を示すなど、賃金是正が縮小した合理的な理由の開示を求めます。



③管理決算書などの情報開示

「管理決算書」、「2018年度以降の定年退職予定人数」、「2013年度、2014年度の平均従業員数（管理決算書があれば分かる）」、「2015年10月1日現在の年代別・男女別在籍従業員数」について、会社は「経営情報だから」と開示を拒んでいます。

しかし、株式上場企業には「有価証券報告書」の公開が義務付けされていて、その中で製造原価明細書を開示している企業もあります。従業員数については東京測器のホームページの会社概要に、平成27年3月31日現在の男女別従業員数を掲載しています。

東京測器は株式上場企業ではありませんが、2012年度までは開示してきた資料であり、今後も開示できない資料ではないと考えます。取り扱いについては制限を設けることを含めて、開示を求めます。

④祝日（8月11日「山の日」）が増えたことを活用して、年間の出勤日を240日から239日に短縮すること。

以前から日本の労働時間が長すぎると国際的な非難を受けてきました。そこで、労働時間短縮のために政府が祝日を増やしたのです。

現在の回答では、東京測器の従業員は祝日増の恩恵を受けることができません。東京測器の年間所定内労働時間1820時間（240日）は決して短いとは言えません。JMIUでは、製造業でも1800時間を下回る企業が少なくありません。出勤日を239日に短縮する（=年間所定内労働時間を7時間35分短縮する）ことを求めます。

【マイナンバー制度に関する統一要求書】

マイナンバー制度の運用開始が近づき、国民からは運用にともなう様々な不安がひろがっています。

マイナンバー制度は、国民の所得・資産を厳格につかみ徴税・社会保険料徴収の強化などを効率よく実施・管理したい政府と、マイナンバーをビジネスチャンスにしたい大企業の長年の要求から出発したものです。国家が国民のありとあらゆる個人情報をつかみ、国民を統制管理しようとする「マイナンバー制度」は、国民の基本的な人権を国家そのものが直接、侵害する憲法違反の制度です。

今年4月には日本年金機構から大量の個人情報が漏えいするという事件が発生し大問題となりました。すべての個人情報がひとつの番号で結び付けられ、分散していた個人情報の収集を容易にするマイナンバーがひとたび外部に漏れ悪用されたときのリスクの大きさは年金情報漏えいの比ではありません。また、年金機構だけでなく、自治体をはじめ他の公的機関や金融機関、勤務先企業からマイナンバーが漏えいし悪用される危険もあります。

消費税軽減税率の還付にマイナンバーを活用するという財務省案が発表されるなど、いったん運用が始まると、マイナンバーの活用は際限なく広がることは必至です。使用目的は厳しく限定するという政府の説明はまったく信頼できません。活用の範囲が広がれば広がるほどリスクも高まります。

中小企業は、従業員やその家族のマイナンバーを厳格に管理し情報の漏えいを防ぐためにあらたな負担が強いられます。マイナンバーを実際に管理する従業員にもあらたな負担と責任が強いられます。

こうしたことからJMIUは、政府に対し、マイナンバー制度の導入と拙速な運用開始に反対しています。同時に、経営に対しては、労働者の権利をまもる立場から下記のとおり要求します。

記

- (1) 法律で義務付けられている「特定個人情報に関する安全管理措置」にもとづく基本方針、取り扱い規定等を開示すること。
- (2) マイナンバーの利用は法令で定められた目的以外に活用しないこと（たとえば、社員番号等に利用しないこと）。従業員にマイナンバーの提供を求める場合には、その使用目的等を具体的に説明し理解を求めること。
- (3) マイナンバーの提供を拒否する等を理由に解雇をはじめいっさいの不利益取り扱いを行わないこと。
- (4) 出向・転籍等を含め、従業員（組合員）の個人情報（マイナンバー）を社外に提供しないこと。マイナンバーの管理を外部に委託する場合は、労働組合と協議し同意のうえ行うこと。また、委託先との管理契約を組合に開示すること。
- (5) 情報管理についての経営者の責任を明確にし、具体的な情報管理方法を確立すること。個人情報（マイナンバー）を実際に管理する現場労働者に十分な教育を行い、負担と責任を押し付けないこと。
- (6) 個人情報の漏えい、情報システムへの外部からの不正アクセスなどが起きたときには、ただちに労働組合にも報告するとともに適切な措置を講じること。
- (7) その他、支部（分会）の要求に誠意を持って答えること。